



MARIA LUÍSA RIBEIRO CORRÊA ESTEVES DA FONSECA

**A POSIÇÃO DOS SUJEITOS PROCESSUAIS NA ACÇÃO  
DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LI-  
CITUDE DO DESPEDIMENTO**

Tese com vista à obtenção do grau de  
Mestre em Forense e Arbitragem

Orientador:

Professor Doutor João Zenha Martins, Professor da Faculdade de Direito da Uni-  
versidade Nova de Lisboa

Março 2017

## **DECLARAÇÃO ANTI PLÁGIO**

Eu, Maria Luísa Ribeiro Corrêa Esteves da Fonseca, declaro que o presente texto é de minha exclusiva autoria e que toda a utilização de contribuições ou textos alheios está devidamente referenciada.

A Posição dos Sujeitos Processuais na Acção  
de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude  
do Despedimento

*Aos meus pais.*

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho apenas foi possível devido ao contributo de várias pessoas.

Em primeiro lugar gostava de agradecer à minha família, em especial:

Aos meus pais, por todo o esforço que sempre fizeram para eu receber a melhor educação e formação possível. Ao meu pai por sempre me ensinar como se faz Bom Direito. À minha mãe por toda a ajuda que me deu a fazer esta tese.

À minha avó, por todo o carinho e exemplo que me dá diariamente.

Aos meus irmãos, por me terem ajudado a querer ser sempre um pouco melhor.

Aos meus primos, por toda a amizade e paciência que têm comigo.

Aos meus tios por serem os meus segundos pais.

Agradeço a todos os meus amigos, que acompanharam e viveram todas as fases da minha vida.

Gostava de agradecer ao Professor João Zenha Martins, por toda a ajuda e compreensão que teve comigo ao longo da concretização deste trabalho.

Por fim gostava de agradecer a todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Nova, pela excelente formação que me proporcionaram.

A todos expresso a minha profunda gratidão.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

Ac. –	Acórdão
AIRLD –	Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento
Art.º –	Artigo
CPC –	Código de Processo Civil
CPT –	Código de Processo do Trabalho
CRP –	Constituição da República Portuguesa
CT –	Código do Trabalho
SS. –	Seguintes

## **DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE**

O corpo da tese foi escrito de acordo com o antigo acordo ortográfico. Este trabalho conta com o número de 70.381 caracteres, incluindo espaços e notas de rodapé.

## **RESUMO**

Este trabalho irá versar sobre a problemática em torno da posição dos sujeitos processuais na Acção Especial de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento. O legislador em 2009, ao criar esta nova acção especial, não tomou posição, na letra da lei, sobre a qualidade que os sujeitos têm processualmente, preferiu utilizar a terminologia substantiva de “trabalhador” e “autor”. Acontece que de uma questão, aparentemente simples, parece desenrolar imensas dúvidas, não só na Doutrina como na própria Jurisprudência.

Apesar de estarmos perante uma acção especial, a verdade é que se torna necessário perceber a qualidade processual em que as partes estão a intervir na acção. Essa necessidade não é meramente teórica, uma vez que tem influencias na delimitação do objecto da acção e no pedido formulado ao tribunal.

Este trabalho pretende encontrar um possível caminho que ponha fim a esta problemática, contribuindo, portanto, para alcançar uma maior clareza nas soluções que a lei prevê.

*“É belo ser-se justo. Mas a verdadeira  
justiça não permanece sentada diante da  
sua balança, a ver os pratos oscilar. Ela  
julga e executa a sentença. “*

ROLLAND, Romain.



## **1- Introdução**

Com a alteração do Código de Trabalho de 2009, todas as leis laborais tiveram de se adaptar a uma nova realidade substantiva. Assim, também o Código de Processo de Trabalho teve de sofrer alterações, para melhor se coadunar com o novo Código.

Antigamente, o trabalhador que queria ver apreciado judicialmente o seu despedimento, teria de lançar mão ao processo comum, regulado pelo disposto nos art.ºs 51.º e seguinte dos CPT. Para o efeito, era necessário apresentar uma petição inicial, em que deveriam ser expostos todos os factos que motivavam o trabalhador a considerar o despedimento como ilícito. Ao alegar todos esses factos, teria de apresentar todos os meios de prova necessários para o prosseguimento da sua pretensão.

Este mecanismo apresentava alguns problemas de acesso à tutela jurisdicional efectiva. Para além da demora na obtenção de uma decisão da causa, devido ao congestionamento dos tribunais provocado pelo grande número de pedidos, o trabalhador tinha grandes dificuldades em provar a sua causa.

Por estas razões, o legislador viu-se forçado a encontrar novos mecanismos de forma a garantir o direito do trabalhador em ver apreciado judicialmente o seu despedimento, em tempo útil e com uma maior facilidade de produção de prova.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, passou a existir uma nova acção para a impugnação judicial do despedimento por acto imputável ao trabalhador (a Acção Especial de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento – doravante AIRLD).

Esta nova acção, de forma a resolver as problemáticas anteriores, pretendeu simplificar o processo para obtenção de apreciação judicial do despedimento promovido pelo empregador. Assim, estamos perante uma acção que passa a ser tratada em sede de procedimento especial, com natureza urgente e com prazos bastante mais reduzidos, não só para a propositura da acção, como também ao longo de todo o processo.

A maior e mais importante inovação desta acção prende-se com o facto de agora já não ser o trabalhador quem alega e prova a sua pretensão. Como na prática o empregador tem mais facilidade em produzir prova, então deverá ser este a provar, perante o tribunal, a licitude do despedimento por si levado a cabo.

Não obstante a inovação legislativa desta acção, e o ter simplificado e tornado mais céleres os litígios, a verdade é que também trouxe imensas confusões terminológicas que, na prática, trazem algumas dificuldades e imprecisões processuais.

Assente está a inversão do ónus prevista pela AIRLD, mas que tipo de consequências processuais poderão estar em causa? Ou seja, será que existe apenas uma inversão do ónus da prova, que passa de quem tem o interesse na matéria controvertida, para o agente passivo na acção, ou, pelo contrário, estará prevista uma verdadeira inversão dos sujeitos processuais?

Estas dúvidas têm relevância prática que, por vezes, se encontram nas perguntas mais simples: quem é o autor e quem é o réu? Qual é o pedido? Estamos perante

um pedido de impugnação de despedimento, ou, pelo contrário, perante um pedido de apreciação da licitude do despedimento?

Por mais simples que estas perguntas possam parecer, a verdade é que muitas vezes os próprios tribunais trocam a posição dos sujeitos. Ou seja, existem muitos casos em que, numa decisão, o trabalhador começa a ser referido como autor, passando depois, a meio do texto, a ser designado como réu. Por mais que seja uma confusão terminológica, isto leva a uma imprecisão da decisão do tribunal: afinal quem é condenado ao pagamento de uma determinada quantia? O autor trabalhador ou o réu trabalhador? Quando o tribunal termina a decisão dizendo que o pedido é improcedente, de que pedido estamos a falar? O que improcede de facto? A pretensão de licitude do despedimento, ou a impugnação do despedimento?

São estas as questões que pretendemos ver esclarecidas neste estudo e, chegada a uma conclusão, avaliar as consequências processuais que poderiam resultar da mesma. Ao longo desta exposição será explicada a tramitação processual da AIRLD, mas sempre com o objectivo de compreender o comportamento dos sujeitos ao longo de cada fase processual, não sendo adequado explorar determinadas questões decorrentes da referida acção, por escaparem ao objecto final da dissertação.

## 2- Dos Princípios do Processo do Trabalho

1. Como dispõe o art.º 1.º n.º2 a) do CPT, ao processo laboral aplica-se, subsidiariamente, a “*legislação processual comum, civil ou penal, que directamente os previna*”<sup>1</sup>. Assim, através da disposição *supra*, encontramos um mecanismo previsto para a integração de lacunas que possam vir a existir - que existem - no processo laboral. Na verdade, a existência destas lacunas decorre do facto de o processo de trabalho “*não conter uma disciplina completa do rito processual*”<sup>2</sup>.

A aplicação subsidiária vai um pouco mais longe do que um mero mecanismo de integração de lacunas, isto porque existem diversas remissões de aplicação directa da legislação comum<sup>3</sup>. Com efeito, encontramos, para além da remissão genérica do art.º 1.º n.º2 a), algumas remissões para aplicação de artigos e regimes previstos no CPC.

Nos termos do n.º 3 do art.º *supra* mencionado, o regime subsidiário apenas se aplica em tudo o que não for compatível com os princípios de Processo do Trabalho. Não obstante a discussão em torno da existência ou não de princípios próprios e autónomos de processo de trabalho<sup>4</sup>, a verdade é que, indiscutivelmente, os princípios dispostos no CPC aplicam-se, com as devidas adaptações, ao CPT.

---

<sup>1</sup> Art.º 1.º n.º2 a) do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, actualizado, mais recentemente, pela Lei n.º 63/2013 de 27 de Agosto.

<sup>2</sup> BRITO, Pedro Madeira de “Incidências do novo Código de Processo Civil no Processo do Trabalho em especial no processo comum”, in *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudo APODIT II, AAFDL Editora, 2016.

<sup>3</sup> Por razões de simplicidade de exposição, iremos focar-nos principalmente na legislação comum civil.

<sup>4</sup> Nomeadamente RAMALHO, Mª do Rosário Palma, “Tem o Direito Processual do Trabalho Princípios Próprios?” in *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudo APODIT II, AAFDL Editora, 2016.

Neste âmbito, os princípios de maior relevância para o estudo em caso serão o Princípio do Contraditório, o Princípio do Dispositivo e da Disponibilidade Privada e o Princípio do Inquisitório. Da conciliação destes mesmos princípios de processo civil com a Acção Especial de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento, encontramos alguns problemas terminológicos básicos, como o problema da fixação do ónus da prova e a influência, ou não, na posição dos sujeitos processualmente

2. Devido à natureza subsidiária que o CPC representa no processo de trabalho e por remissão explícita da lei, verificamos que os princípios de processo comum civil são aplicáveis ao processo do trabalho. Contudo, não são apenas aplicáveis os princípios de processo comum civil. Mostra-se necessária uma conciliação entre os princípios processuais aplicáveis e o direito substantivo de que decorre a protecção, ou efectivação, do CPT. Assim, será sempre necessário verificar da conformidade dos princípios do processo civil com o Direito do Trabalho.

De todos os princípios de processo civil aplicáveis ao CPT, destacamos, por razões de simplicidade e clareza, três princípios:

### **a) Princípio do Contraditório**

O princípio do contraditório faz parte do núcleo de princípios mais importantes em processo. Como escreve TEIXEIRA DE SOUSA, é um princípio estruturante, isto é, *conatural ao processo civil*<sup>5</sup>. Assim o é, já que se traduz na participação efectiva das partes no desenvolvimento do processo. Este princípio reflete-se na alegação dos factos, na proposição e produção de prova e no plano da discussão das questões de direito<sup>6</sup>.

A importância deste princípio decorre, também, do princípio constitucional de *igualdade de armas*, que significa que, em respeito ao mesmo, as partes devem ter ao seu dispor os mesmos mecanismos processuais que a parte contrária. Não se trata apenas de um direito de defesa, mas tem um alcance bastante superior, que acompanha as partes ao longo de todo o processo.

Não obstante a nossa opção de não fazer uma divisão, tal como TEIXEIRA DE SOUSA, entre princípios estruturantes e instrumentais, a verdade é que, devido à importância do princípio do contraditório, este apenas permite uma consagração absoluta, “*não podem ser consagrados numa medida parcial*”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> SOUSA, Miguel Teixeira de *Introdução ao Estudo do Direito*, 2ª Ed, LEX, Lisboa, 2000, pág. 51.

<sup>6</sup> XAVIER, Rita Lobo e outros, *Elementos de Direito Processo Civil, Teoria Geral, Princípios e Pressupostos*, Universidade Católica Editora, Porto, 2014, pp. 127 e 128.

<sup>7</sup> SOUSA, Miguel Teixeira de, cit., p. 51

## **b) Princípio do Dispositivo e da Disponibilidade Privada**

“O princípio do dispositivo determina que o processo se encontra na disponibilidade das partes”<sup>8</sup> i.e., traduz-se na liberdade de decisão sobre a instauração e delimitação do objecto do processo. O fundamento deste princípio está na autonomia privada, corolário do direito substantivo que está na base do processo civil.

Em sentido estrito, este princípio denomina-se princípio *da controvérsia*<sup>9</sup>, i.e., cabe às partes a responsabilidade “*pelo material fáctico da causa*”<sup>10</sup>.

O princípio está consagrado em diversos planos ao longo do processo, nomeadamente, na iniciativa inicial, ou impulso processual, na conformação da instância, na disponibilidade da instância, na responsabilidade pela formação da matéria de facto e no acordo sobre os factos do processo.

## **c) Princípio do Inquisitório ou da Oficiosidade**

Este princípio traduz-se em duas vertentes. Em primeiro lugar, em sentido amplo, está em causa o poder-dever de gestão processual por parte do juiz. Assim, cabe ao juiz o poder de direcção do processo, não obstante o ónus de impulso processual caber exclusivamente às partes. Em sentido estrito, este princípio reporta-se ao campo de instrução, ou seja, no poder-dever de investigação, por parte do juiz, da verdade material. O princípio do inquisitório ou da oficiosidade está pensado na perspectiva dos poderes processuais conferidos ao juiz, ou seja, poderes que inci-

---

<sup>8</sup> SOUSA, Miguel Teixeira de, cit., p. 53.

<sup>9</sup> XAVIER, Rita Lobo e outros, cit., p. 140.

<sup>10</sup> XAVIER, Rita Lobo e outros, cit., p. 140.

dem sobre a matéria de iniciativa de prova, em relação aos factos que podem, legalmente, ser de seu conhecimento. Assim, este princípio é uma decorrência do *supra* referido princípio do dispositivo e da disponibilidade das partes.

3. Em relação à existência de princípios próprios de processo do trabalho, a doutrina não é unânime; parte da doutrina, portanto, considera que o processo do trabalho não tem princípios próprios<sup>11</sup>, principalmente devido à reforma do Código de Processo Civil de 2013. Nesta reforma, parte da doutrina considera ter existido uma *laborização do processo civil*, pondo em causa a já ténue autonomia do processo do trabalho em relação ao processo civil. Sem querer aprofundar a discussão, consideramos que a atribuição de princípios próprios do processo de trabalho é essencial para acautelar as especificidades derivadas do mesmo. Sem contestar a subsidiariedade do processo civil, não pensamos ser correcta a desconsideração de que o processo do trabalho tem princípios próprios. Na medida em que o processo do trabalho é um direito adjectivo decorrente do direito substantivo de trabalho, existem algumas diferenças que devem ser consideradas. Tal como ensina RAÚL VENTURA, a existência de um processo do trabalho com princípios próprios é um factor determinante da existência autónoma do trabalho<sup>12</sup>. Nestes termos, e seguindo os ensinamentos de RAÚL VENTURA, apontamos os princípios próprios de processo do trabalho<sup>13 14</sup>:

#### **a) Hipervalorização do acto conciliatório**

---

<sup>11</sup> Nomeadamente, *vide*, RAMALHO, M<sup>a</sup> do Rosário Palma, cit. pp. 13 a 23

<sup>12</sup> VENTURA, Raúl, “Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho”, in *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Suplemento, Lisboa, 1964.

<sup>13</sup> VENTURA, Raúl, cit., pp. 34 a 41.

<sup>14</sup> Apesar de outros autores apontarem um elenco diferente, nomeadamente Isabel Alexandre, Alcides Martins e José António Mesquita, consideramos mais adequado elencar os princípios descritos por Raúl Ventura, uma vez que todos os referidos se baseiam na obra já citada de Raúl Ventura. Assim, parece-nos mais adequado ir buscar os ensinamentos “às origens” do pensamento de processo do trabalho.



Em processo do trabalho, tanto na forma comum, como nas formas especiais, existe uma grande valorização do acto conciliatório, mais marcada, p.e., do que em sede de processo civil. Apesar de o processo do trabalho não se poder resumir a um mero acto conciliatório, compreende-se a sua importância, tendo em conta as relações que estão em causa. O facto de o Direito ter por base, em regra, uma relação pessoal que é o vínculo laboral, o acto conciliatório ganha uma grande importância, uma vez que, à partida, consegue chegar mais depressa à vontade real das partes. Além de o facto de um processo ficar findo no acto de conciliação, implica a não publicidade, que é regra dos processos, em geral.

#### **b) Não obrigatoriedade de assistência de advogado ou procurador**

Em Portugal este princípio não é absoluto, i.e., existem fases processuais em que não é obrigatória a constituição de mandatário ou procurador. Nomeadamente, na acção *sub judice*, até ao fim da audiência de partes, podem as partes não se fazer representar por advogado ou procurador<sup>15</sup>. Como em processo do trabalho existe uma enorme relevância dos actos conciliatórios, a lei força a que as partes efectivamente tenham um confronto directo. Por essa razão, existem fases processuais que dispensam a constituição de advogado, para que as partes intervenham pessoalmente, não se fazendo representar.

#### **c) Possibilidade representação das partes**

Este princípio é uma decorrência lógica do princípio *supra* referido. Ainda assim, não será demasiado sublinhar que este princípio, não constitui regra no ordenamento jurídico português

---

<sup>15</sup> Vide *infra*, p. 28

#### **d) Celeridade**

Apesar de decorrer do princípio constitucional, consagrado no art.º 20º n.º 4 da CRP, a verdade é que nem sempre a justiça chega da forma mais célere como seria desejável. Ainda assim, o legislador de processo do trabalho teve um cuidado especial, de forma a garantir, dentro do possível, uma decisão em prazo mais adequado.

No âmbito laboral, a justificação para a maior celeridade prende-se com as necessidades dos trabalhadores. Para além desse fundamento, RAÚL VENTURA considera que, mais do que a protecção dos interesses dos trabalhadores, está o fundamento de “*preservação da paz social*”<sup>16</sup>. Isto é, nos litígios laborais a falta de celeridade processual leva a uma incerteza e indefinição de direitos individuais. Por sua vez, poderá traduzir-se numa repetição do acto que conduziu ao litígio, levando a uma pluralidade do litígio.<sup>17</sup>

Para que seja garantida uma maior celeridade processual, é necessária a conjugação entre dois elementos. Por um lado, a previsão de prazos mais curtos para a prática dos actos, tal como para a propositura da acção<sup>18</sup>. Por outro lado, a previsão de prazos não é suficiente para garantir, *de per si*, a celeridade; é necessário que seja acompanhada do princípio de que falaremos adiante, simplicidade de tramitação.

#### **e) Simplicidade da tramitação**

---

<sup>16</sup> VENTURA, Raúl, cit. p. 35.

<sup>17</sup> VENTURA, Raúl, cit. p. 35

<sup>18</sup> *vide* por exemplo, para o trabalhador lançar mão da AIRLD, dispõe apenas de 60 dias, findo esse prazo, preclui o direito à referida acção.

À semelhança do processo comum, a simplicidade de tramitação está ligada à economia processual, na medida em que, a tramitação processual deve conter apenas os actos indispensáveis para a descoberta da verdade material, subjacente à causa.

#### **f) Imediação**

No processo do trabalho existe uma grande insistência neste princípio, no contacto directo entre o juiz e as partes, na comparência das partes.

Apesar de não ser um princípio exclusivo de processo do trabalho, a verdade é que se compreende a necessidade acrescida da comparência das partes neste processo. Por um lado, devido à tentativa de conciliação que, como já explanámos acima, apesar de poder existir através dos mandatários judiciais, torna, provavelmente, mais passível de surtir os resultados pretendidos. Por outro lado, a comparência das partes poderá garantir, a simplificação do processo.

#### **g) Oralidade**

Este princípio não é uma novidade, nem exclusivo, do processo do trabalho. Contudo, a especificação que podemos encontrar é a possibilidade de, em certos casos, *“a petição ser feita oralmente”*<sup>19</sup>.

#### **h) Princípio da igualdade real das partes**

Este princípio, embora semelhante ao princípio da igualdade prevista, e já falado em processo civil, pretende chegar um pouco mais longe, tentando abandonar a mera igualdade jurídica de forma a atingir a igualdade prática.

---

<sup>19</sup> VENTURA, Raúl, cit. p. 37

Muitas vezes, no âmbito do processo comum civil, apesar de estabelecido o princípio teórico jurídico de igualdade, a verdade é que a prática leva a uma desigualdade fáctica. “*A igualdade real das partes no processo de trabalho exige mecanismos e espíritos específicos*”<sup>20</sup>

#### **i) Princípio da equidade**

Em processo de trabalho os juízes têm uma ampla margem de equidade. Isto é, a lei, tanto substantiva como adjectiva, confere uma grande margem para o arbítrio do juiz. Assim se entende, uma vez que a lei laboral é muitas vezes elaborada de forma generalista, com necessidade de concretização caso a caso. Ou seja, a lei remete muitas das suas soluções para o juízo de ciência do juiz para cada caso concreto.

#### **j) Possibilidade de julgamento *ultra petita***

Ao contrário do que acontece em processo civil, em processo de trabalho o juiz não está adstrito ao pedido das partes. Ou seja, o objecto do processo não serve como “baliza” à condenação do juiz. Este pode condenar para lá do peticionado. Este princípio é, de certa forma, consonante com o princípio da equidade. Existe o poder do juiz aferir a justiça no caso concreto.

---

<sup>20</sup> VENTURA, Raúl, cit. p. 38

Todos os princípios *supra* referidos, e todos os outros, devem ser como coordenadas no desenvolvimento do processo de trabalho. Contudo, dado o direito substantivo em causa, o processo de trabalho tem de respeitar os princípios do Direito do Trabalho, nomeadamente, “*imperatividade (relativa ou absoluta) da generalidade das suas normas que se liga ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador*”<sup>21</sup>. Nestes termos conseguimos compreender que, em processo do trabalho, alguns dos princípios de processo civil não se coadunam ou deverão ser entendidos com um maior, ou menor, alcance. O respeito por este princípio é essencial, na medida em que é um garante da igualdade das partes. Na relação laboral, as partes nunca estão numa verdadeira posição de igualdade fáctica, quer na celebração, quer na execução, e até na cessação do contrato. Assim, cabe ao legislador, substantivo e adjectivo, criar mecanismos que garantam a igualdade das partes, tendo em vista atingir a igualdade real das partes, ultrapassando a igualdade jurídica. Desses princípios, destacamos os *supra* referidos neste capítulo, que sofrem algumas alterações, nomeadamente quando aplicados à AIRLD.

Em suma, de acordo com os princípios processuais, a articulação entre si e a conciliação com os princípios substantivos, o modo como está construída a marcha processual da AIRLD respeita, acima de tudo, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

---

<sup>21</sup> MARTINS, Alcides *O Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*, 2ª Edição, Almedina, 2015. p. 57

### **3- Da Problemática Conceptual de “Autor” vs “Réu”.**

Tal como adiante se verá<sup>22</sup>, caberá ao trabalhar o impulso processual, o que não é de estranhar, uma vez que é este quem tem o interesse na matéria controvertida – declaração de ilicitude do despedimento. Contudo, durante a marcha processual, o empregador, que terminologicamente é réu, comporta-se em termos muito semelhantes ao autor da acção declarativa, regulado no CPC. Ora, de acordo com o princípio substantivo do tratamento mais favorável ao trabalhador, esta construção é de fácil compreensão, na medida em que o ónus de alegar e provar decorre a seu favor, ou seja, caberá ao empregador alegar e provar a licitude do despedimento.

Na prática, um trabalhador que pretenda impugnar o seu despedimento não terá de alegar e provar a licitude do mesmo, esse papel está invertido – terá o empregador de alegar e provar a ilicitude do despedimento. Na verdade, olhando para a realidade, o empregador tem em sua mão muito mais elementos do que o trabalhador acerca do despedimento, e também mais mecanismos de prova. O trabalhador, se fosse necessário alegar e provar a ilicitude do seu despedimento, teria elevadas dificuldades em fazê-lo, por falta de elementos.

Sem duvidar da bondade legislativa em causa, que consideramos ser acertada, na realidade a construção da AIRLD traz muitas dúvidas dogmáticas, de acordo com a Teoria Geral de Processo. Dúvidas estas que não são resolvidas, pura e simplesmente, com a aceitação de uma autonomia dogmática do processo trabalho. Se assim o fosse, uma questão simples de nomenclatura estaria resolvida – conceito de autor e réu. No processo comum laboral, a lei faz referência exacta ao “autor”

---

<sup>22</sup> *Infra* p. 28

ou ao “réu”. Se olharmos para a tramitação da AIRLD o legislador optou por transportar conceitos de direito substantivo para denominar as partes: empregador e trabalhador. Tal como refere MENDES BAPTISTA<sup>23</sup>, estando no âmbito processual, não faz sentido as partes continuarem com uma nomenclatura de “*realidades jurídicas exteriores ao processo*”<sup>24</sup>.

Mesmo sem opção na letra da lei, um jurista não se deve contentar com o elemento literal e deve ir em busca o espírito da lei. Ainda assim, a solução não é clara. Por um lado, o trabalhador é claramente autor, na medida que é a este que cabe o impulso processual e é quem tem o interesse na matéria controvertida. Por outro lado, ele é chamado ao processo para contestar, nos termos do art. ° 98.° - L do CPT. Ou seja, como sublinha MENDES BAPTISTA, estamos perante “*uma nova realidade processual que é colocar o autor a contestar*”<sup>25</sup>.

Em relação à posição processual do empregador, este também não tem uma posição fixa e de fácil qualificação jurídico-processual. Por um lado, não tem impulso processual, não tem um interesse directo e activo na relação jurídica controvertida. Contudo, será ele o primeiro a elaborar uma peça processual. É verdade que, como adiante se verá, o articulado do empregador surge após uma audiência de partes. Todavia, ainda assim, não é linear que surja após um conhecimento, por parte do juiz, da matéria de facto. Ou seja, não é garantido que exista, em sede de audiência de partes, uma discussão fáctica da questão, que contribua para o juiz conhecer, de antemão, a matéria em causa. Assim, provavelmente, será o empregador o primeiro interveniente processual a apresentar as questões de facto da matéria controvertida, de modo semelhante ao autor em processo comum civil.

---

<sup>23</sup> in A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho, 1ª Ed, Coimbra Editora, 2010, pág. 97.

<sup>24</sup> BAPTISTA, Albino Mendes, ob. cit. pág. 97.

<sup>25</sup> BAPTISTA, Albino Mendes, cit. p. 104.

Vejamos, portanto, o que define, conceptualmente, “autor” e “réu”?

De acordo com TEIXEIRA DE SOUSA, as partes, em processo, são aquelas que “*requerem a tutela jurisdicional para um determinado ou interesse ou contra as quais é requerida essa mesma tutela*”<sup>26</sup>. Assim, o “autor” será a parte que requer a tutela jurisdicional e, por sua vez, o réu será aquele contra quem essa tutela é requerida.

Esta definição leva-nos para o conceito de *legitimidade processual*. Ora, o autor terá legitimidade quando tem “*interesse directo em demandar*”<sup>27</sup>. Por sua vez, o réu terá legitimidade quando é quem tem “*interesse directo em contradizer*”<sup>28</sup>. A actuação do autor é marcada pelo já referido impulso processual, este traduz-se na dedução de uma pretensão, dirigida ao tribunal, para reconhecimento de um direito. Assim, o interesse na demandada é concretizado pela dedução de um pedido ao Tribunal. Por outras palavras, o pedido dirigido ao Tribunal traduz, em concreto, o objecto da relação jurídica<sup>29</sup>.

Em suma, estamos perante três elementos essenciais para qualificação dos sujeitos processuais, em concreto, para a qualificação de autor – interesse; pedido; objecto. Não fará sentido considerar estes três elementos em separado, uma vez que, para o conceito em causa, estão interligados. Assim, um sujeito que tenha o interesse directo em aceder à tutela jurisdicional formula um pedido ao Tribunal, que irá consubstanciar no objecto da relação processual. Adiante se demonstrará como estes conceitos chocam com a tramitação processual da AIRLD.

---

<sup>26</sup> SOUSA, Miguel Teixeira de, cit., p. 31.

<sup>27</sup> REIS, Alberto dos, *Código de Processo Civil Anotado*, vol I, 3ª Edição, Coimbra Editora, 1948, p. 72.

<sup>28</sup> REIS, Alberto dos, cit. p. 72.

<sup>29</sup> XAVIER, Rita Lobo, e outros, cit. p. 101.



O objecto da relação processual contém dois elementos: o *pedido* e a *causa de pedir*. O pedido é, como já referimos, a decorrência do direito que está na base da tutela jurisdicional pretendida. A causa de pedir são os factos que consubstanciam esse mesmo direito.

Estes conceitos, por mais teóricos que possam aparentar ser, na verdade têm uma elevada relevância prática, principalmente, e para o que nos preocupa, para aferir as regras sobre o ónus da prova.

Os ónus processuais são poderes conferidos às partes, que vão sendo exercidos durante o processo. O ónus da prova está previsto no art.º 342º do CC, em que está esplanada a sua regra geral: quem alega um direito tem de fazer prova dos factos constitutivos desse mesmo direito. No âmbito processual, existem diversos tipos de ónus, sendo os mais importantes o ónus de impulso processual e o ónus de alegação<sup>30</sup>.

Em suma, o autor será, em regra, aquele que tem o interesse directo na tutela jurisdicional; para tanto deverá formular um pedido, delimitando o objecto da relação processual, em que deverá alegar o direito que pretende ver tutelado, alegando os factos que constituem esse mesmo direito e, consequentemente, provar a existência desses factos.

---

<sup>30</sup> A este propósito *vide* Ac. Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 500\_/08.4TBMNC.G1, de 31-01-2013, relator Amílcar Andrade: “O Autor tem de alegar a relação material de onde faz derivar o correspondente direito e dentro dessa relação material os correspondentes factos constitutivos. O ónus da alegação da matéria de facto integradora da causa de pedir está desta forma inter-relacionado com o artigo 664º [art.º 5.º do Novo CPC], devendo a actividade do Tribunal limitar-se aos factos alegados pelas partes, de modo que a falta de alegação de determinados factos constitutivos do direito do autor pode comprometer o reconhecimento do direito de que seja titular. É a consagração do princípio da substanciação da causa de pedir que está plasmado no citado normativo e que impõe e supõe a alegação do conjunto dos factos essenciais que se inserem na previsão abstracta da norma ou normas jurídicas definidoras do direito cuja tutela jurisdicional se busca através do processo civil. Tal alegação deve traduzir-se em factos concretos, que preenchem a previsão da norma que concede a situação subjectiva alegada pela parte.”

Ora, existe alguma dificuldade em aplicar esta construção à AIRLD, por mais que exista um autor (trabalhador), na verdade não é este quem delimita o objecto da relação processual, que invoca o direito que carece de tutela, nem tem o dever de alegar e provar os factos constituintes do seu direito. O trabalhador, enquanto autor que é, em relação à clássica terminologia processual, apenas tem o interesse directo na demandada e, conseqüentemente, o impulso processual.

## **4- Da Marcha Processual<sup>31</sup>**

### **4.1- Âmbito do Processo – Delimitação da Acção**

Nos termos n.º 1 do art.º 98.º - C, a AIRLD está estrita à apreciação judicial do despedimento individual, comunicado por escrito ao trabalhador. Assim, e em consonância com o art.º 387.º do CT, a AIRLD apenas poderá ser utilizado nos casos de despedimento por facto imputável ao trabalhador (art.º 351.º e ss. do CT), por extinção de posto de trabalho (art.º 367.º e ss. do CT), ou por inaptidão (art.º 373.º e ss. do CT). Todos os litígios decorrentes de um outro tipo de cessação do contrato de trabalho, deverão seguir a forma de processo comum. Mesmo quando estamos perante um despedimento por facto imputável ao trabalhador, se este for comunicado oralmente, terá de seguir a forma comum e não a AIRLD.

---

<sup>31</sup> NOTA: neste capítulo propomo-nos a descrever as fases mais comuns da AIRLD e que mais importam para fim da dissertação, estando, portanto, excluídas todas as problemáticas que não tenham efeito directo para a dissertação. Assim, excluimos a questão das providências cautelares tal como as referências ao pagamento de retribuições intercalares pelo Estado e a questão do pagamento das custas judiciais.

Deverá ser de excluir do âmbito de aplicação desta acção, os casos em que o trabalhador ficou conformado com o despedimento, mas pretende vir reclamar créditos devidos pelo empregador. Nesses termos, será mais adequada a utilização da acção declarativa comum<sup>32</sup>.

Todavia, não está na disponibilidade do trabalhador escolher ou não, este tipo de acção, na medida em que, caso estejam preenchidos os requisitos para a aplicação desta acção, o trabalhador não poderá utilizar o processo declarativo comum, sob pena de erro na forma de processo, nestes termos decidiu, nomeadamente, o Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 216/11.4TTVCT.P1, de 20-05-2013, relator António José Ramos, ao referir: “*Nos casos em que o trabalhador pretenda obter a declaração de ilicitude do despedimento de que foi alvo e a decisão de despedimento lhe tenha sido comunicada por escrito, terá obrigatoriamente, sob pena de erro na forma de processo, de intentar a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista nos artigos 98º-C e seguintes do Código de Processo do Trabalho*”. Esta obrigatoriedade parece estar prevista no art.º 387.º n.º2 do CT ao referir que “*o trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio*”. A referência ao formulário parece indicar uma obrigatoriedade de forma de processo, na medida em que é referência directa ao acto que traduz o impulso processual para a AIRLD.

Importante referir que esta acção tem natureza urgente, nos termos do disposto no art.º 26.º n.º 1 a). Consequentemente, os prazos correm termos em férias judiciais e a sua instância inicia-se com o recebimento do Requerimento Inicial.

---

<sup>32</sup> VASCONCELOS, Joana, *Comentário aos Artigos 98.º -B a 98.º -P do Código de Processo do Trabalho – Processo Especial para a Impugnação da regularidade e Licitude do Despedimento*, Universidade Católica Editora, 2015, p. 23.

#### 4.2- Requerimento Inicial

O Requerimento Inicial é o acto pelo qual se traduz o impulso processual. O Trabalhador que quer ver apreciado judicialmente o seu despedimento terá de apresentar um requerimento, no Tribunal competente, no prazo de 60 dias<sup>33</sup>. Aqui, tal como já foi referido<sup>34</sup>, o prazo é reduzido, de forma a garantir a celeridade processual, princípio típico do Processo de Trabalho.

Este Requerimento é um formulário próprio aprovado pela Portaria n.º1460-C/2009, de 31 de Dezembro<sup>35</sup>. Conforme consta do formulário, este é composto por três elementos: identificação do Trabalhador; identificação do Empregador; intenção de impugnar o despedimento movido pelo Empregador.

Todos os campos previstos para o preenchimento do formulário têm carácter obrigatório, não estando na disponibilidade da vontade do trabalhador não preencher algum campo. É de carácter obrigatório, igualmente, a junção da decisão de despedimento. O não cumprimento do *supra* referido, tem como consequência a recusa do formulário, nos termos do disposto no art.º 98.º-E.

Nesta fase, em sintonia com o princípio da não obrigatoriedade de assistência de advogado<sup>36</sup>, o Trabalhador não precisa de se fazer representar, pode realizar, por si só, este acto processual.

---

<sup>33</sup> Nos termos do suposto do art.º 387.º n.º2 do CT.

<sup>34</sup> *Vide supra* p. 18

<sup>35</sup> Junto em anexo n.º 1

<sup>36</sup> *Vide supra* p.17

O Requerimento Inicial não poderá ser considerado como uma petição inicial, dada a sua extrema simplicidade. Ora, nos termos do disposto no art.º 54.º n.º1 do CPT, quando existam deficiências na petição inicial, pode o juiz convidar o autor a completar ou esclarecer a referida peça. Assim, podemos considerar, e por falta de disposição legal em contrário, à petição inicial do processo declarativo laboral<sup>37</sup> aplicam-se os requisitos dispostos no art.º 552.º n.º 2 do CPC:

*“1 - Na petição, com que propõe a acção, deve o autor:*

- a) Designar o tribunal e respetivo juízo em que a acção é proposta e identificar as partes, indicando os seus nomes, domicílios ou sedes e, sempre que possível, números de identificação civil e de identificação fiscal, profissões e locais de trabalho;*
- b) Indicar o domicílio profissional do mandatário judicial;*
- c) Indicar a forma do processo;*
- d) Expor os factos essenciais que constituem a causa de pedir e as razões de direito que servem de fundamento à acção;*
- e) Formular o pedido;*
- f) Declarar o valor da causa;*
- g) Designar o agente de execução incumbido de efetuar a citação ou o mandatário judicial responsável pela sua promoção.”*

Nos termos do art.º *supra* transcrito, em comparação com o formulário inicial da AIRLD, concluímos que este último não pode ser considerado uma petição inicial,

---

<sup>37</sup> Faltando estes requisitos, podemos estar perante uma ineptidão da petição inicial, uma vez que, para a formular o pedido e a causa de pedir, o autor terá de invocar os factos em que deduz a sua pretensão. Neste sentido *vide, p.e.*, GOUVEIA, Mariana França, *A Causa de Pedir na Acção Declarativa*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Outubro, 2012 pp. 495 e ss.

uma vez que não contém os requisitos básicos de uma petição, como acima transcritos. Assim, podemos considerar que a natureza jurídico-processual do Requerimento Inicial não é de uma petição inicial, mas sim de impulso processual, em sentido estrito. Ou seja, este requerimento apenas tem a função de iniciar o processo e identificar as partes. Só posteriormente serão apresentados os articulados que, esses sim, têm natureza de peça processual.

#### 4.3- Audiência de Partes

No seguimento da aceitação, por parte da secretaria, do formulário inicial<sup>38</sup> recebido pelo juiz, este, no prazo de 15 dias, designa a data para a audiência de partes. Para o efeito, o Trabalhador é notificado e o Empregador citado dessa mesma data, sendo chamados a comparecer pessoalmente na audiência de partes, ou a fazerem-se representar por mandatário. Nesta fase, também não é obrigatória a constituição de mandatário, podendo as partes praticar o acto pessoal e livremente. Contudo, a possibilidade de constituição de advogado não está vedada às partes, estando na disponibilidade das mesmas a opção de constituição ou não de mandatário.

As partes devem comparecer na audiência de partes, ou fazerem-se representar, sendo que a não comparência implica consequências processuais, que diferem consoante a exigência, ou não, de justificação da falta, e dependem, igualmente, das partes faltosas.

Nestes termos, e no disposto no art.º 98.º-G, se o empregador faltar mas apresentar justificação, o juiz ordena a sua notificação para apresentar o Articulado do Empregador, marcando, desde já, a data da audiência final. Caso o empregador falte e não justifique a mesma, “fica sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para litigância de má-fé”<sup>39</sup>. Por este art.º conseguimos concluir que, não justificando a falta, o empregador é desde logo condenado como litigante de má-fé,

---

<sup>38</sup> A secretaria, nos termos do art.º 98.º-E, apenas pode aceitar o requerimento estando correctamente utilizado o formulário aprovado pelo Portaria n.º 1460/2009, de 31 de Dezembro, estando as partes correctamente identificadas, estando anexado a decisão de despedimento, e devidamente assinado pelo trabalhador. Caso estes requisitos não estejam preenchidos, é fundamento de recusa pela secretaria.

<sup>39</sup> Art.º 98.º-E n.º2.



não sendo, portanto, necessário o trabalhador invocar e provar a litigância de má-fé.

De acordo com o disposto no art.º 98.º-H, se o trabalhador não comparecer na audiência e fizer justificar a sua falta, o juiz procede à marcação de uma nova data para a audiência de partes. Já no caso de a falta não ser justificada, o juiz absolve o empregador do pedido. Parte da doutrina considera existirem dois tipos de efeitos pela não comparência injustificada, que dependerão da existência, ou não, de um pedido no formulário. Ora, consideramos que essa discussão não faz sentido tendo em conta o formulário em si. Sendo o trabalhador obrigado a preencher o formulário próprio da Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de Dezembro, sob pena de recusa do formulário pela secretaria, é difícil, senão mesmo impossível, considerar que existam formulários com pedido e outros sem pedido. A questão, a nosso ver, é anterior, ou seja, será que o formulário, da forma como descrito pela Portaria, contém algum pedido? A resposta a esta pergunta será vista mais adiante, porquanto, consideramos mais correcto considerar que existe uma absolvição do pedido, uma vez que, na prática, a acção deixa de poder voltar a ser proposta, fazendo caso julgado. Ou seja, consideramos que o facto de o trabalhador não comparecer justificadamente na audiência de partes, implica uma preclusão do direito do mesmo a impugnar o seu despedimento.

Na audiência de partes, nos termos do disposto no art.º 98.º-I, o empregador é quem tem em primeiro lugar a palavra, expondo nesse momento, sucintamente, os fundamentos de facto que motivaram o despedimento. Tal como nos articulados posteriores a esta fase, o empregador é quem toma sempre a palavra em primeiro lugar, estando, portanto, o trabalhador numa posição de resposta. Já aqui se denota a inversão da posição dos sujeitos no processo, em que o “réu”/ empregador tem a iniciativa na exposição dos factos constantes na matéria controvertida da causa, ao

invés do que acontece no processo comum, em que quem tem essa iniciativa é o autor.

Após a resposta do trabalhador, segue-se a tentativa de conciliação aplicando-se, com as devidas adaptações, as regras dos art.º 52.º e art.º 53.º do CPT<sup>40</sup>.

Esta é a fase adequada para a discussão do erro sobre a forma do processo. Assim, caso o juiz considere que houve um erro na forma do processo, abstém-se de conhecer o pedido e absolve o empregador do pedido. Nessa circunstância, o trabalhador é informado do prazo de que dispõe para propor a acção em sede de processo comum, ou seja, prazo de um ano a contar da data de cessão do contrato<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Por remissão directa do art.º 98.º-I n.º 2.

<sup>41</sup> *Vide* art.º 337.º n.º1 do CT.

#### 4.4- Articulado do Empregador

Frustrada a tentativa de conciliação levada a cabo na audiência de partes, o juiz notifica de imediato o empregador para apresentar o Articulado do Empregador, no prazo de 15 dias, nos termos do disposto do art.º 98.º-I do CPT. Pelo disposto do mesmo, o juiz fixa a audiência final, a qual será tratada mais adiante.

Este articulado tem uma natureza híbrida e pouco perceptível, numa perspectiva processual. Por um lado, é a primeira peça dita processual, uma vez que dificilmente se pode considerar uma peça processual; contudo, não tem a mesma *margem de liberdade* conferida ao autor numa petição inicial. Logo no n.º1 do art.º 98.º-J, verificamos que o empregador está limitado no seu articulado. Assim, “*o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao empregador*”. Esta limitação não é total, uma vez que pode também o empregador invocar todas as excepções<sup>42</sup> que entenda por conveniente.

De qualquer forma, não deixa de ser de estranhar a técnica legislativa deste preceito. Em primeiro lugar, estamos perante a primeira peça processual, mas o legislador abstém-se de lhe chamar *petição inicial*. Depois, o legislador opta por delimitar o âmbito deste mesmo articulado. Ora, tal como sublinha MENDES BAPTISTA<sup>43</sup> não estamos perante uma “*técnica legislativa desejável*”.

---

<sup>42</sup> Nomeadamente a excepção de caducidade do direito a impugnar o despedimento, uma vez que esta não é de conhecimento oficioso. Vide Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1107/13.0TTGMR.G1, de 12-03-2015, relator Antero Viga, ao referir: “*Não é de conhecimento oficioso a caducidade do direito do trabalhador acionar a empregadora através de requerimento, junto do tribunal competente, nos termos previstos no art.º 387.º n.ºs 1 e 2 do CT.*”

<sup>43</sup> BAPTISTA, Albino Mendes, cit. p.88

Nestes termos, cabe ao empregador, por meio deste acto processual, alegar e provar que o despedimento levado a cabo é lícito. Antes mesmo de o trabalhador apresentar as razões que o levam a considerar ilícito o seu despedimento, terá o empregador de demonstrar a conformidade do despedimento num plano substantivo e procedimental. Neste sentido, Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 569/13.0TTFAR.E1, de 03-07-2014, relator: Paula do Paço, refere: “*III- Nesta acção, o articulado do empregador corresponde a uma verdadeira petição inicial, pelo que recai sobre este interveniente processual o ónus de alegar e provar os factos constitutivos do direito de despedir.*

*IV- Não tendo o empregador, no articulado que apresentou, alegado o comportamento infrator que originou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento e não sendo tal falta de alegação suprida pela junção do procedimento disciplinar, configura-se uma ineptidão do articulado, geradora do seu indeferimento liminar, pelo que a peça processual não pode ser admitida, o que corresponde a uma situação de não junção de tal articulado, com a cominação prevista no n.º3 do artigo 98º-J do Código de Processo do Trabalho”* (sublinhado e negrito nossos).

Este articulado, apesar de não deixar de ser uma oposição à pretensão apresentada pelo trabalhador, não poderá ser considerado uma contestação<sup>44</sup>. Isto porque não se pode considerar que seja um articulado em que o empregador excepciona ou impugna a pretensão formulada pelo trabalhador. Possivelmente, a singularidade desta acção não permite a utilização dos termos processuais clássicos.

A natureza deste articulado não é unânime, nem na doutrina nem na jurisprudência. É clara a semelhança de actuação do empregador ao autor<sup>45</sup>, mas, ainda assim, não

---

<sup>44</sup> Em sentido contrário, VASCONCELOS, Joana, cit. p. 72

<sup>45</sup> Neste sentido, Ac. Relação de Coimbra, processo n.º 485/12.2TTCBR.C1, de 28-02-2013 (relator: Ramalho Pinto), ao referir: “*Ou seja, o empregador passa a assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra a qual é instaurada a acção, na medida em que*

deixa de ser contra este a quem é intentada a acção. Muitas são as decisões em que é considerado que cabe ao empregador formular o pedido neste articulado – declaração de licitude do despedimento. Mas, se considerarmos que é ao empregador que cabe formular o pedido, não estará este a assumir, mesmo que à força, o papel de autor? Não é o pedido que delimita o objecto do processo e, consequentemente, delimita a pretensão a ser analisada pelo tribunal?

Importa também referir que este articulado é o momento processual indicado para o empregador se opor à reintegração do trabalhador na empresa, caso seja julgada a ilicitude do despedimento. Ora, como adiante se verá, quando o Tribunal declara a ilicitude do despedimento, deixa à escolha do trabalhador a reintegração, ou, em alternativa, receber uma indemnização dada pelo empregador. Como podemos verificar, não deixa de ser estranho o empregador ser obrigado a defender-se de algo que ainda não foi “atacado”. Ou seja, o empregador vê-se obrigado a precaver a possibilidade de reintegração, antes mesmo do trabalhador mostrar a sua vontade de optar pela reintegração. Não deixa de ser uma opção legislativa, um tanto ou quanto estranha face aos princípios clássicos de Direito Processual, uma defesa prévia a uma actuação.

Se até este ponto, esta acção já é pouco comum, mais singular se torna quando analisados os efeitos cominatórios decorrentes da revelia de algum dos intervenientes. Esta matéria, pela importância que apresenta, será tratada adiante.

---

*lhe compete apresentar, junto do tribunal, um articulado que motive o despedimento, para o que oferecerá todas as provas, sendo depois o trabalhador notificado para responder, querendo, no prazo de 15 dias.”*

#### 4.5- Contestação do Trabalhador

Após a apresentação do articulado do empregador, o trabalhador é notificado para apresentar a sua contestação, no prazo de 15 dias. Ao contrário do que acontece no articulado do empregador, aqui o legislador não viu nenhum inconveniente em regressar à clássica terminologia processual, chamando “contestação” ao articulado apresentado pelo trabalhador.

Aqui, julga-se conveniente a aplicação, em tudo o que não esteja previsto, do disposto nos art.ºs 572.º e seguintes do CPC, ou seja, aplica-se o regime da contestação, apesar de o art.º 98.º-L apenas se referir, directamente, à aplicação do disposto no CPC sobre a reconvenção. Ora, se a natureza do articulado do empregador é híbrida, tal já não acontece com a contestação do trabalhador, que tem, assumidamente, a natureza de contestação.

Nesta fase processual, o trabalhador comporta-se como um verdadeiro réu que contesta a pretensão tal como formulada pelo autor. Assim, apesar de ser o primeiro momento em que o trabalhador traz ao processo as razões que o levam a crer que foi ilícito o seu despedimento, a verdade é que este não deixa de se “defender”, por impugnação e excepção, da pretensão de licitude do despedimento.

Para MENDES BAPTISTA, o facto de o legislador, neste acto processual, optar por regressar à terminologia clássica processualista, reforça, ainda mais, as críticas feitas *supra* em relação ao articulado do empregador (ao invés de “petição inicial”) e em relação à transposição de nomenclaturas substantivas no âmbito processual (ao invés de “autor” e “réu”)<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> BAPTISTA, Albino Mendes, cit. p. 104.

Tanto ou mais, esta opção é criticável, quando verifica que o trabalhador não se comporta, nem neste articulado, nem nunca, como um autor. Em sede de contestação, não encontramos grandes diferenças em relação às regras da contestação em processo comum. Cabe ao trabalhador impugnar, tudo o que tiver por conveniente, em relação aos factos alegados pelo empregador. Assim, verificamos que o trabalhador opõe-se ao pedido de declaração de licitude formulado pelo empregador. Em momento algum verificamos existir um pedido, formulado pelo trabalhador, de declaração de ilicitude do despedimento, nem tão pouco é visível uma oposição do empregador nessa mesma ilicitude.

Pode nesta contestação o trabalhador deduzir reconvenção, não só nos termos do disposto no art.º266.º CPC<sup>47</sup>, mas também para “*peticionar os créditos emergentes do contrato de trabalho*”<sup>48</sup>. Assim, tal como acontece no processo comum, quando haja reconvenção é dada ao autor (neste caso empregador/ réu) a possibilidade de contraditório. Ou seja, apesar desta acção estar pensada para garantir a celeridade processual, enquanto processo urgente, a verdade é que existem, à partida, três articulados – articulado do empregador, contestação do trabalhador e resposta do empregador (réplica). Tal como *supra* descrito acerca do princípio da celeridade, a garantia de celeridade não deverá ser feita apenas com recurso a prazos mais curtos, mas também através de uma maior simplicidade processual. Consideramos que a AIRLD não tem uma tramitação propriamente simplificada, muito pelo contrário. Contudo, esta é a única hipótese de apresentação de articulado superveniente (resposta do empregador), sendo de excluir a possibilidade de um outro qualquer articulado superveniente de natureza distinta desta.

---

<sup>47</sup> Apesar de a lei fazer referência ao art.º 274.º do CPC, naturalmente, deveremos fazer uma interpretação actualista deste art.º, uma vez que houve, em 2013, a reforma do CPC e o CPT, erradamente, ainda não foi actualizado a esta nova realidade.

<sup>48</sup> Art.º98.º-L n.º 3 2.ª parte do CPT.

O trabalhador dispõe do prazo de 15, não sendo susceptível de prorrogação. Como deitamos em sede de processo especial, o prazo é contínuo e não suspende em férias. Caso o trabalhador não apresente a contestação, o juiz, dados os elementos que tem em seu poder, declara a licitude do despedimento, por dar como confessados os factos alegados pelo empregador no seu articulado. Este efeito cominatório, como mais tarde se verá, reforça a tese de que o trabalhador não é, sem mais, um verdadeiro autor. Isto porque, este tipo de efeito, é em muito semelhante à não apresentação de contestação pelo réu, em processo comum.



#### **4.6- Tramitação Posterior**

Finda a fase dos articulados, dispõe o art.º 98.º-M que esta fase posterior seguirá os mesmos termos do disposto em processo comum, ou seja, segue termos dos art.ºs 61.º e seguintes do CPT. Assim, segue-se a fase de saneamento do processo, a audiência preliminar, quando está não tenha sido dispensada, e a fase de instrução.

Apesar da remissão expressa para o processo comum, estas fases posteriores não deixam de ter a sua singularidade de acção especial. Nestes termos, a prova em julgamento é oferecida, em primeiro lugar, pelo empregador<sup>49</sup>, em consonância com a ordem estipulada na audiência de partes e em sede de articulados. O empregador está adstrito à invocação dos factos que fundamentaram o despedimento, sendo, para tanto, irrelevante o conhecimento superveniente do empregador de outros actos, praticados pelo trabalhador, que também poderiam motivar o despedimento.

Assim, verificamos que até em sede de julgamento o empregador se comporta como um verdadeiro autor, tanto na sua ordem de actuação no processo, como na distribuição do ónus da prova.

Inegável é a intenção do legislador de inverter totalmente a actuação das partes na marcha processual, contudo, não originou, ao invés, uma verdadeira inversão dos papéis processuais?

---

<sup>49</sup> Segundo ALCIDES MARTINS, este facto reforça o entendimento de que talvez seja o empregador o autor e não o trabalhador. cit. p. 186.

A sentença nesta acção também apresenta algumas especificidades, na medida em que esta se deve pronunciar sobre os vícios formais, em havendo, e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento<sup>50</sup>. Ou seja, o juiz deve fazer uma apreciação dos fundamentos que o empregador invocou para o despedimento. Ora, apresentados os factos que motivaram o despedimento pelo empregador, no seu articulado, o juiz terá de os apreciar de forma a verificar se constituem ou não justa causa para o despedimento. Parece, portanto, que o pedido a ser analisado pelo tribunal é de apreciação da licitude do despedimento. Esse pedido atendido pelo tribunal é aquele que é formulado pelo empregador, não pelo trabalhador. Mesmo na sentença verificamos que talvez a acção não esteja configurada para o trabalhador ser autor e o empregador réu, uma vez que o tribunal aprecia directamente a pretensão do empregador. Os efeitos atingem o trabalhador por mero reflexo, tal como numa comum acção de apreciação. Caso a pretensão do empregador seja procedente (declaração de licitude do despedimento) ao trabalhador apenas resta a petição de créditos laborais. Caso a pretensão do empregador seja improcedente (declaração de ilicitude do despedimento) ao trabalhador aproveita a condenação decorrente de apreciação.

---

<sup>50</sup> MARTINS, Alcides, cit. p. 186

## **5- Do Efeito Cominatório – Problema da Revelia Operante**

Como viemos a discutir até aqui, a AIRLD apresenta alguns problemas terminológicos entre autor e réu, sendo que parece o empregador ser autor e o trabalhador réu, ao contrário do que seria de esperar. Contudo, o efeito cominatório é, talvez, um dos marcos que mais aproxima o trabalhador à qualificação de autor.

Descurando todos os problemas existentes sobre a tramitação deficiente dos efeitos combinatórios que existem nesta acção, cabe analisar como funciona o cominatório ao longo das fases processuais, pensando, de forma crítica, as soluções previstas pelo legislador.

Verificamos que existem efeitos diferentes ao longo do processo, dependendo da parte, em concreto, revel:

### **5.1- Em sede de audiência de partes**

A este propósito, releva a falta de comparência de alguma das partes, ou de ambas, quando devidamente notificadas/citadas para o efeito. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Nestes termos, caso o trabalhador falte mas apresente atempadamente justificação, o juiz deverá marcar nova data para a audiência de partes, nos termos do disposto no art.º 98.º-H n.º 2. Caso a sua falta não seja considerada justificada, dispõe o n.º 1 do mesmo preceito, “*o juiz determina a absolvição do pedido*”.

Do lado do empregador, caso este apresente justificação para a sua falta, o juiz notifica-o para apresentar o articulado do empregador e marca a data para a audiência final, nos termos do art.º 98.º-G n.º 1. Se, ao invés, o empregador não apresentar justificação, dispõe o n.º 2 do mesmo, que, além da notificação para apresentar articulado e a marcação da data para audiência final, o empregador é condenado como litigante de má-fé.

Assim, não podemos deixar de considerar que estas diferentes consequências traduzem uma desproporcionalidade de tratamento entre trabalhador e empregador. A falta injustificada do empregador, não só não trava o prosseguimento da causa, como é legítimo não travar, mas também implica uma condenação por litigância de má-fé. O trabalhador não tem este mesmo tratamento. Como seria de esperar, o facto de o trabalhador faltar injustificadamente implica uma absolvição do empregador, contudo, em nada se fala de litigância de má-fé, quando na verdade, o trabalhador lançou mão de um meio processual, na qual nem precisa da constituição de advogado, e impulsiona a estrutura da instância, na medida em que, recebido o requerimento inicial, a “máquina processual” é posta a trabalhar. Ora, se o trabalhador falta injustificadamente, quando regularmente notificado para o efeito, verificamos que existiu, por parte do tribunal, a prática de actos processuais inúteis, em vão.

E mais, o art.º 98.º-G n.º 2 remete para as regras estabelecidas no CPC referentes à litigância de má-fé. Contudo, não parece que haja uma remissão para a averiguação do preenchimento dos pressupostos estabelecidos no art.º 542.º n.º 2, pelo contrário, assume que estão os mesmos preenchidos. Em linha com o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães<sup>51</sup> *“a responsabilização e condenação da parte como litigante de má-fé só deverá ocorrer quando se demonstre nos autos, de*

---

<sup>51</sup> Ac. Tribunal da Relação de Guimarães processo n.º 5367/09.2TBGM-A.G1, de 05/07/2012, relator: Maria Luísa Ramos.

*forma manifesta e inequívoca, que a parte agiu, conscientemente, com dolo ou negligência grave, de forma manifestamente reprovável, com vista a impedir ou a entorpecer a acção da justiça (...)*”. Ora, tanto do ponto de vista do trabalhador, como do empregador, consideramos que o tribunal, nesta fase processual, não tem meios para considerar que existe litigância de má-fé, sendo, para tanto, esta solução desproporcionada.

## **5.2- Em sede de articulados**

Em sede de articulados, naturalmente, também os efeitos da revelia dependem da parte que se encontrar revel. É nesta sede que se encontram os maiores problemas decorrentes desta temática.

Assim, caso o trabalhador não conteste, serão considerados confessados os factos alegados pelo empregador no seu articulado. No caso de o empregador não apresentar o seu articulado, o juiz declara a ilicitude do despedimento e condena o empregador a reintegrar o trabalhador ou, caso pretenda, ao pagamento de uma indemnização.

Ora, verificamos que em ambos os casos, o empregador é mais penalizado do que o trabalhador, em caso de revelia, em termos muito semelhantes ao réu em processo comum. Contudo, estas soluções trazem consequências um tanto ou quanto desproporcionais.

Se não vejamos, o efeito da revelia do empregador, no caso de não apresentação do articulado, vai mais longe do que punir a inacção do empregador, isto porque,

mesmo que o empregador apresente o seu articulado, mas não junte o procedimento disciplinar, os efeitos da revelia operam, sendo, portanto, declarada a ilicitude do despedimento<sup>52</sup>. Ora, nesta fase, caso esteja em causa a não apresentação do articulado nem junção do procedimento, o juiz não tem qualquer tipo de conhecimento fáctico da questão; ainda assim toma uma decisão de mérito da causa.

Em nosso entender, compreende-se que deva existir uma inversão do ónus da prova, em favor do trabalhador. Contudo, esta solução faz parecer que o legislador estabelece como se existisse uma presunção de ilicitude do despedimento. Ou seja, apresentado o requerimento inicial pelo trabalhador, estabelece-se, logo, uma presunção de ilicitude do despedimento, cabendo ao empregador a prova do contrário. Ora, não consideramos esta hipótese concebível, nem tanto, constitucional. Apesar de não ser a intenção directa do legislador, com esta solução, apresentar uma presunção de ilicitude do despedimento, a verdade é que os efeitos conduzem a tal solução, uma vez que é no regime das presunções legais que tais efeitos ocorrem, *i.e.*, “*quem tem a seu favor a presunção legal escusa de provar o facto que ela conduz*” (art.º 350.º n.º1 CC). Assim, o facto de, caso o empregador não apresente o articulado motivador e junte o procedimento disciplinar, o juiz decidir do mérito da causa, condenando o empregador, sem ter conhecimento suficiente da matéria fáctica, ou mesmo sem a ter, faz parecer que o juiz deduz de um facto conhecido (não apresentação do articulado do empregador) um facto desconhecido (ilicitude do despedimento).

---

<sup>52</sup> Vide, nomeadamente, Ac. Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 344/11.6TTLRA.C1, de 13-12-2011, relator, Felizardo Paiva: “*Assim, antes de se ordenar a notificação para contestar há que verificar se o procedimento disciplinar se encontra junto aos autos.*”

*Se se constatar que a empregadora não fez essa junção o tribunal dará cumprimento ao disposto no preceito atrás citado e declarará a ilicitude do despedimento e, neste caso, já não haverá necessidade de ordenar a notificação da trabalhadora para contestar; em princípio o processo terminará aí.*”; Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 885/10.2TTBCL.P1.SI, de 10-07-2013, relator Mª Clara Sottomayor: “*Assim, no caso em que a entidade empregadora não apresente tal articulado inicial com a apon-tada função e amplitude (pois que também pode deduzir excepções, como vimos já), é que poderá o tribu-nal desde logo declarar a ilicitude do despedimento do trabalhador, pois que a apresentação daquele se mostra condição sine qua non para que a entidade empregadora obste a que o tribunal profira decisão nos termos das als. a) e b) do n.º 3 do artigo 98.º J do CPT*”

Mais grave é esta solução quando, apesar de entregue o articulado do empregador, este não juntou o procedimento disciplinar tempestivamente. Ora, a solução é a mesma: declaração de ilicitude do despedimento; contudo o que acontece é que o juiz se abstém de conhecer os factos alegados no articulado e toma a decisão de mérito de declaração de ilicitude. Consideramos que estamos perante uma solução que vai contra o princípio de busca da verdade material por parte do juiz.

Em suma, os efeitos decorrentes da revelia pelo empregador e trabalhador são uma aparência vincada de que estamos, no primeiro, perante o réu e, no segundo, perante o autor. Para além da questão do impulso processual e do interesse activo, este é o único marco que leva a crer que o trabalhador, afinal, é mesmo o autor, apesar da inversão da actuação dos sujeitos processuais. Contudo, consideramos existir uma falha legislativa com alguma gravidade. Isto porque, em fé de proteger a terminologia processual, estão consagradas soluções que violam, o princípio da igualdade das partes e, ainda mais marcado, do princípio da igualdade de armas. Afirmamos, portanto, desde já, que não subscrevemos esta opção legislativa, por ser demasiado penosa para o empregador revel.

Contudo, não consideramos que deva existir uma transposição dos efeitos da inacção do autor em processo civil. Essa transposição levaria à consequência, em extremo, de que caso o empregador não apresentasse tempestivamente o seu articulado, o juiz absolveria o trabalhador da instância, o que também não faz sentido, e seria demasiado penoso para o trabalhador.

Assim, seria talvez mais ajustada uma solução em que, caso o empregador não apresentasse tempestivamente o seu articulado, o juiz convidasse o trabalhador a demonstrar a sua oposição, tendo em conta o despedimento levado a cabo pelo empregador. E, sendo o empregador revel em relação aos factos que estão em

causa, estaria, em sede de julgamento, adstrito apenas às alegações de direito. Se estivéssemos perante o caso em que o empregador apenas apresentasse tempestivamente o seu articulado, mas não juntasse o correspondente procedimento disciplinar (ou vice-versa), deveria convidar o empregador a aperfeiçoar o seu articulado.



## 6- Da Posição dos Sujeitos

Com entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 295/2009, a impugnação de despedimento passou a ser levada a cabo por processo especial, ao contrário do que acontecia anteriormente. Nestes termos, a AIRLD promoveu uma inovadora alteração do paradigma processual, indo ao encontro do princípio da igualdade real das partes. Como já referido, antigamente, pelo menos em sede de impugnação de despedimento, a igualdade das partes bastava-se pela “igualdade jurídica”, na medida em que, na prática, o trabalhador tinha um elevado grau de dificuldade em provar a ilicitude do despedimento, levado a cabo pelo empregador. Contudo, mesmo tendo a acção conseguido alcançar o seu objectivo primordial, não significa que esteja isenta de dúvidas, principalmente de dúvidas processuais.

O facto de se pretender a inversão do ónus da prova, através da inversão da actuação dos sujeitos processuais, cria, na doutrina e na jurisprudência, algumas dúvidas: “quem é, afinal, o autor e o réu desta acção”?

Para JOANA VASCONCELOS, não existe uma inversão dos sujeitos processuais, existindo apenas uma “*inversão da ordem de intervenção processual das partes*”<sup>53</sup>. Contudo, face à tramitação efectivamente prevista, esta solução não é clara e unânime, não mostrando concordância, nomeadamente, MENDES BAPTISTA<sup>54</sup>. Já ALCIDES MARTINS parece ser do entendimento de que o empregador é, afinal, o autor da acção, contrariamente do que se poderia esperar<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> VASCONCELOS, Joana, cit. p. 72

<sup>54</sup> Apesar de não apresentar uma clara resposta em relação ao tema. Pela leitura da obra, este autor demonstra imensas críticas ao facto do legislador não se ter posicionado em relação a este tema, e, da mesma forma, demonstra não concordar com a ideia de termos um autor que se comporta como réu, ao passo que o réu se comporta como autor. De todo o modo, Mendes Baptista não concorda com a natureza de contestação do articulado do empregador, tal como formulado por Joana Vasconcelos.

<sup>55</sup> MARTINS, Alcides, cit. p. 186

Ora, na verdade, tal como referido anteriormente, o legislador não deveria ter transposto para processo realidades que são puramente substantivas, como os conceitos de “trabalhador” e “empregador. Apesar de, nesta acção em concreto, apenas podemos ter as partes da forma como estão descritas, ou seja, nunca poderemos estar perante um trabalhador que despediu ilicitamente o empregador, como é lógico. Ainda assim, não deve o legislador descurar do rigor técnico processual, que também é exigido em processo do trabalho. Por outro lado, o facto de estarem presentes conceitos de direito substantivo, pode conduzir ao esquecimento de que, neste plano, temos sujeitos processuais que devem ser tratados de acordo com os princípios próprios de processo, como o da igualdade real das partes<sup>56</sup>

Evidentemente, tal como sublinha JOANA VASCONCELOS, estamos perante uma tramitação especial que inverte a actuação dos sujeitos, pelo menos, da actuação que consideramos comum. Ainda assim, a lei não é clara quanto à posição que eles ocupam no processo. Além de não ser clara porque não a refere, também não é clara pela forma como prevê a actuação das partes. Isto porque, durante toda a marcha processual as partes comportam-se de forma contrária à que, intuitivamente, demonstraríamos. Concretizando, parece que quem tem um interesse claro na lide é o trabalhador, uma vez que foi este alvo do despedimento, todavia, comporta-se como réu ao longo do processo.

Tendo em conta a origem da acção, por ser precedida de uma tramitação em processo comum, compreende-se que seja estranho ao legislador não o considerar como autor com a pretensão de declaração de ilicitude do seu despedimento. Porém, na prática, acontece que está pretensão está presente na acção por ser contrária à pretensão do empregador, a declaração de licitude do despedimento.

---

<sup>56</sup> BAPTISTA, Albino Mendes, cit. p. 98.

Em suma, estamos perante um autor sem pedido, o que nos leva a questionar: o que define um sujeito como autor? Quais os pressupostos?

No seguimento do já referido, a qualificação das partes depende de três elementos – interesse; pedido; objecto. Na AIRLD nenhuma das partes consegue a plenitude destes elementos. Assim, o trabalhador tem o interesse processual directo activo na matéria controvertida, legitimando para o efeito o seu impulso processual, porém, não formula o pedido e, consequentemente, não delimita o objecto da acção. Já o empregador, não tem um interesse directo activo na relação material controvertida, ainda assim é ele a quem cabe formular o pedido e delimitar o objecto.

Nesta inevitabilidade cabe saber, será que existe algum elemento mais importante do que os outros? Será que existe algum que defina melhor a qualidade do sujeito do que os outros?

Em nosso entender não, estes três elementos estão interligados e em conjunto definem a qualidade dos sujeitos processuais. Ainda assim, como este problema não deve ficar sem solução, consideramos que teremos de avaliar, como critério aferidor, o comportamento das partes no processo. Ou seja, o comportamento das partes não pode ser descredibilizado pelo impulso processual das partes.

Nestes termos, tendemos a considerar que a actuação do empregador se coaduna melhor com a qualificação como autor e, por sua vez, a actuação do trabalhador é de um típico réu. Apesar de ser uma solução pouco lógica, na medida em que falta o impulso processual, consideramos que a tramitação processual da AIRLD foi pensada em volta da pretensão do empregador, não do trabalhador, tendo sido esta a solução do legislador para inverter o ónus da prova em favor do trabalhador.

Com efeito, a nosso ver, consideramos que acção está pensada para o empregador ser um autor que não tem impulso processual, como se de uma intervenção provocada estivéssemos a falar. O pedido em causa, ao contrário do que parece, está pensado numa óptica de “acção de apreciação da licitude do despedimento”, sendo esse o interesse directo activo do empregador na matéria controvertida. Ao invés, o interesse do trabalhador será o de contradizer a licitude do despedimento. Na verdade, não conseguimos vislumbrar uma outra construção, uma vez que o trabalhador nunca chega a fundar a sua hipotética pretensão, apenas contradiz os factos alegados pelo empregador, por não os considerar verdadeiros, ou por não constituírem a sanção que o empregador considerou adequada aos factos.

Assim, não podemos concordar com o entendimento de JOANA VASCONCELOS, quando considera que a natureza do articulado do empregador é de contestação, apesar de aparentar ser uma petição<sup>57</sup>. Não conseguimos concordar com a ideia de que o articulado do empregador é oposição à pretensão do trabalhador. O requerimento inicial, tal como já referido, é de uma elevada simplicidade, não sendo, portanto, visível qualquer tipo de pretensão susceptível de oposição. Para existir uma verdadeira oposição, deveria, então, o empregador de conhecer, *a priori*, os factos que levam o trabalhador a propor a acção, o que não acontece em concreto. Mais, se estivéssemos perante uma oposição, esta estaria delimitada pela pretensão a que se opõe. Ora, o requerimento inicial apenas contém uma pretensão muito genérica, demasiado até, para considerármos que delimita o objecto da acção – oposição ao despedimento promovido pelo empregador.

Esta tomada de decisão evidencia, em consequência, algumas falhas legislativas da acção, sendo, para tanto, a nosso ver, necessárias algumas reformulações ao texto legislativo. A AIRLD precisa de algum aperfeiçoamento de forma a clarificar algumas dúvidas que o legislador em 2009 não quis resolver.

---

<sup>57</sup> VASCONCELOS, Joana, cit. p. 73

## 7- Conclusão

Com entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, o trabalhador que pretenda, nos termos do art.º 387.º do CT, ver apreciada a regularidade e a licitude do seu despedimento terá de lançar mão da AIRLD, através do preenchimento do Requerimento Inicial.

Esta nova acção trouxe grandes vantagens a nível da igualdade das partes, uma vez que inverteu o ónus da prova do trabalhador para o empregador. Assim, actualmente, o trabalhador já não terá de alegar e provar os factos que o levam a crer que o seu despedimento foi ilícito. Está, portanto, nas “mãos” do empregador alegar e provar os factos que o levaram a despedir o trabalhador.

Ao longo deste trabalho tentámos, no entanto, levantar os principais problemas que decorrem desta inversão do ónus da prova e concluímos que a questão não é tão simples como parece.

Ao longo da exposição, tentámos explicar as respostas que consideramos adequadas para dar solução aos problemas levantados neste estudo.

Consideramos que a AIRLD, (nos termos em que está delineada?) cria um mecanismo de verdadeira inversão da posição dos sujeitos processuais. Ou seja, apesar de ser inicialmente intentada a acção contra um sujeito, este ganha o “estatuto” de autor, uma vez que é este quem vai formular o pedido e, conseqüentemente, delimitar o objecto do processo.

Com esta solução, uma alteração legislativa torna-se fundamental, uma vez que a lei está feita com uma solução que confunde a interpretação das partes entre a opção de ver o trabalhador como autor ou o empregador como autor. Consideramos, pois, que o legislador deveria tomar uma posição acerca deste assunto, de forma a simplificar acção perante as partes e perante o próprio tribunal. A nosso ver, a alteração deveria passar por assumir que o empregador é um verdadeiro autor, embora tenha sido o trabalhador a dar início ao processo, em que o pedido que formula é o da “declaração de licitude do despedimento”, sendo esta a pretensão que deve, ou não, proceder, para efeitos de decisão do tribunal.

Para a lei ser clara e transparente, tem de ser perceptível para as partes. E com “partes” não nos referimos aos mandatários ou aos juízes, mas sim aos sujeitos da relação material contravertida, ao concreto trabalhador e ao concreto empregador. Então, terá o legislador a função de aproximar as pessoas da tutela jurisdicional, tornando a lei clara e transparente. Tornando a acção tão perceptível quanto possível, começando desde logo por as partes saberem quem são e que papel ocupam na AIRLD.

## 8- BIBLIOGRAFIA

BAPTISTA, Albino Mendes *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, 1ª Ed, Coimbra Editora, 2010

BRITO, Pedro Madeira de “Incidências do novo Código de Processo Civil no Processo do Trabalho em especial no processo comum”, in *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudo APODIT II, AAFDL Editora, 2016

GOUVEIA, Mariana França, *A Causa de Pedir na Acção Declarativa*, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Outubro, 2012

MARTINS, Alcides *O Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*, 2ª Edição, Almedina, 2015.

RAMALHO, Mª do Rosário Palma, “Tem o Direito Processual do Trabalho Princípios Próprios?” in *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudo APODIT II, AAFDL Editora, 2016.

SILVA, Filipe Fraústo da, in *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudo APODIT II, AAFDL Editora, 2016.

SOUSA, Miguel Teixeira de *Introdução ao Estudo do Direito*, 2ª Ed, LEX, Lisboa, 2000

REIS, Alberto dos, *Código de Processo Civil Anotado*, volume I, 3ª Edição, Coimbra Editora, 1948

REIS, Viriato/RAVARA, Diogo, “A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil” in *A Ação De Impugnação Da Regularidade E Licidade Do Despedimento*, Coleção de Formação Inicial, Centro de Estudos Judiciários, Abril 2015

SILVEIRA, Susana Cristina Mendes Santos Martins da, *A Nova Acção De Impugnação Judicial Da Regularidade e Licidade Do Despedimento*, JULGAR – n.º 15, Coimbra Editora, 2011, consultado on line, através do link: <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/07/04-JULGAR-Impugna%C3%A7%C3%A3o-Judicial-do-despedimento.pdf>, consultado no dia 20/12/2016

VASCONCELOS, Joana, *Comentário aos Artigos 98.º -B a 98.º -P do Código de Processo do Trabalho – Processo Especial para a Impugnação da regularidade e Licidade do Despedimento*, Universidade Católica Editora, 2015

VENTURA, Raúl, “Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho”, in *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Suplemento, Lisboa, 1964.

XAVIER, Rita Lobo/ FOLHADELA, Inês/ CASTRO, Gonçalo Andrade e, *Elementos de Direito Processo Civil, Teoria Geral, Princípios e Pressupostos*, Universidade Católica Editora, Porto, 2014



## **9- JURISPRUDÊNCIA**

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, Processo n.º 885/10.2TTBCL.P1.SI, de 10-07-2013 – Relator: M<sup>a</sup> Clara Sottomayor

Acórdão Tribunal da Relação de Coimbra, Processo n.º 344/11.6TTLRA.C1, de 13-12-2011 – Relator: Felizardo Paiva

Acórdão Relação de Coimbra, Processo n.º 485/12.2TTCBR.C1, de 28-02-2013 – Relator: Ramalho Pinto

Acórdão Tribunal da Relação de Évora, Processo n.º 569/13.0TTFAR.E1, de 03-07-2014 – Relator: Paula do Paço

Acórdão Tribunal da Relação de Guimarães Processo n.º 5367/09.2TBGM-A.G1, de 05/07/2012 – Relator: Maria Luísa Ramos

Acórdão Tribunal da Relação de Guimarães, Processo n.º 500\_/08.4TBMNC.G1, de 31-01-2013 – Relator: Amílcar Andrade

Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa, Processo n.º 1107/13.0TTGMR.G1, de 12-03-2015 – Relator: Antero Viga

Acórdão Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 216/11.4TTVCT.P1, de 20-05-2013 – Relator: António José Ramos

## **10-ÍNDICE**

<b>1. Introdução</b>	9
<b>2. Dos Princípios de Processo do Trabalho</b>	12
<b>3. Da Problemática Conceptual de “Autor” vs “Réu”</b>	22
<b>4. Da Marcha Processual</b>	27
4.1. Âmbito do Processo – Delimitação da Acção	27
4.2. Requerimento Inicial	29
4.3. Audiência de Partes	32
4.4. Articulado do Empregador	35
4.5. Contestação do Trabalhador	38
4.6. Tramitação Posterior	41
<b>5. Do Efeito Cominatório – Problema da Revelia Operante</b>	43
5.1. Em Sede de Audiência de Partes	43
5.2. Em Sede de Articulados	45

<b>6. Da Posição dos Sujeitos</b>	49
<b>7. Conclusão</b>	53
<b>8. Bibliografia</b>	55
<b>9. Jurisprudência</b>	57
<b>10. Índice</b>	58